

ABSTRAKT

Eesti Energial seisab ees mitmeid väliskeskonnast ja strateegiast tulenevaid inimeste arendamisega seotud väljakutseid. Seetõttu on oluline on mõista, millised peaksid olema järgmised tegevused, tõstmaks personaliarenduse taset Eesti Energias. Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli anda soovitusi ja koostada tegevuskava, edendamaks strateegilist personaliarendust Eesti Energias. Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitas autor järgmised uurimisküsimused.

- Milline on praegune personaliarenduse praktika Eesti Energias?
- Millised on strateegilise personaliarenduse lähtekohad?
- Milliseid tegevusi peaks järgmisena ette võtma, edendamaks strateegilist personaliarendust Eesti Energias?

Töö eesmärgi täitmiseks kirjeldas autor praegust personaliarenduse praktikat Eesti Energias ja tõi kahe suurima probleemina välja kehvad arenguvajaduste kirjeldused arenguestlustes ja liigse koolituskesksuse. Seejärel analüüsis autor strateegilise personaliarenduse lähtekohti, mis toovad arendamise fookusesse strateegiast lähtumise läbi kompetentsimudelite, mitmekesised arendustegevused ja organisatsioonikultuuri kui olulise õppimist toetava teguri. Magistritöö autor testis strateegilise personaliarenduse teoreetilist mudelit Eesti Energia personalivaldkonnas, tehes läbi kompetentsimudeli loomise, hindamise ja arendustegevuste planeerimise, ning analüüsis fookusgrupi intervjuu tulemuste põhjal valdkonna organisatsioonikultuuri, et hinnata, kuivõrd see toetab õppimist.

Autori põhilised soovitused Eesti Energiale olid olemasoleva kompetentsimudeli raamistiku lihtsustamine ja uuendatud personaliarenduse protsessi rakendamine. Samuti tõi autor välja, et kompetentsipõhisele hindamisele üleminek ja arendustegevuste mitmekesistamine eeldavad nii personalitöötajate kui ka juhtide arendamist, lisaks peavad juhid mõistma oma rolli õppimist toetava organisatsioonikultuuri kujundamisel. Töötajate mõtteviis peab muutuma nii, et nad võtaks ise vastutuse oma arengu eest.

Võtmesõnad: strateegiline personaliarendus, strateegilise personaliarenduse protsess, õppimist toetav organisatsioonikultuur, kompetentsimudelid